

## Вплив корпоративної культури на розвиток підприємств міського господарства

Г. Ю. ШТЕРН

*Харківська національна академія міського господарства*

Міське господарство є складовою частиною національного господарства України. Воно покликане виконувати важливу роль у забезпеченні потреб суспільства. Виробнича діяльність сучасних підприємств міського господарства має ряд галузевих особливостей, що знаходять відображення в плануванні діяльності цього господарства, в організації управління та фінансів. Існування сучасного міста не можливе без функціонування системи міського комунального господарства та роботи кваліфікованого персоналу у галузі водопостачання, водовідведення, енергопостачання, зв'язку, транспорті, благоустрою та прибиранню території міста.

В умовах сучасних ринкових економічних перетворень одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємств міського господарства є люди, тобто - забезпечення високої якості трудового потенціалу. При цьому необхідно мати на увазі, що робота з персоналом не починається з вакансії і не закінчується прийомом на роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найбільш комфортним та найкоротчим шляхом приходити до бажаного результату відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері.

Найбільш суттєвою проблемою, з якою стикаються кадрові служби та служби управління персоналом на підприємствах міського господарства – це проблема впровадження та підтримки корпоративної культури. Існує проблема приходу нових співробітників, які працювали раніше в інших фірмах і підприємствах. І тоді менеджер по персоналу стикається з проблемою - утримати продуктивність і цілісність корпоративної культури, її цінності, запозичувати все найцікавіше, включити їх в культуру, але не дозволити груповим уявленням загинути під натиском безлічі нових ідей.

Особливо важливим для підприємств міського господарства є питання про співробітника як елементу корпоративної культури підприємства. Необхідно з'ясувати: які співробітники повинні працювати на підприємстві, якими ідеалами, цінностями та особливостями вони повинні володіти. Співробітники підприємства – це носії корпоративної культури. Саме з ними зіштовхується споживач послуг і через їхню поведінку, зовнішній вигляд та вміння розмовляти стає зрозумілим які цілі та цінності характерні для даного підприємства.

Для підтримки корпоративної культури на підприємствах міського господарства можуть використовуватися наступні заходи:

- розробка та відкрите використання системи оцінки та стимулювання (покарання) поведінки, що відхиляється від норм корпоративної культури;

- неотсроченная реакція керівництва на поведінку працівників в критичних ситуаціях, оцінка продемонстрованого поведіння в термінах корпоративної культури;
- моделювання типових виробничих ролей і навчання нових співробітників традиційної для підприємства поведінки;
- розробка системи критеріїв розподілу і форм фіксації внутрішньоорганізаційних статусів, внутрішньої диференціації;
- розробка критеріїв внутрішньорганізаційного просування.